

POLA MOBILITAS KERJA DI SEKTOR INDUSTRI

**(STUDI DESKRIPTIF TERHADAP 75 PEKERJA
DI KAWASAN INDUSTRI RUNGKUT - SURABAYA)**



KK.
FIS S. 219/96
Sus
p

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGG.
SURABAYA

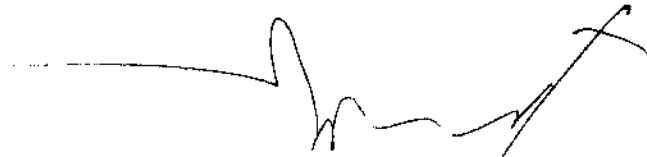
Oleh :

PARJONO SUSILOHARJO

NPM : 078711696

**PROGRAM STUDI SOSIOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
1996**

Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing



Bagong Suyanto
(Drs. Bagong Suyanto)

BAB IV

KESIMPULAN

Seringnya terjadi mobilitas kerja dalam suatu perusahaan tentu saja akan mengganggu stabilitas produksi perusahaan tersebut. Para pengusaha akan tersita waktunya untuk mencari tenaga kerja baru, selain itu tenaga kerja baru itu juga perlu pelatihan agar dapat bekerja dengan baik. Namun hal tersebut tidak dapat dihindarkan. Dalam penelitian ini terbukti bahwa dari 75 pekerja yang dijadikan responden hampir semuanya pernah bekerja di perusahaan lain. Banyak di antara mereka bahkan telah bekerja di lima atau lebih perusahaan. Hal itu menunjukkan bahwa mereka mempunyai kecenderungan untuk melakukan suatu mobilitas kerja. Ada kemungkinan karena usia para pekerja yang relatif masih muda menyebabkan mereka mempunyai keinginan untuk lebih banyak menimba pengalaman dengan bekerja di banyak perusahaan. Pada bab terdahulu telah dibahas bahwa pekerja yang mempunyai usia yang relatif muda mempunyai tingkat mobilitas kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang telah berusia tua. Tingkat prosentasi perpindahan kerja mereka jauh lebih besar.

Masa kerja ternyata juga mempunyai pengaruh terhadap tingkat mobilitas kerja para karyawan dalam perusahaan industri. Mereka yang masih sedikit masa kerjanya atau bahkan baru memasuki dunia kerja, tingkat mobilitas kerjanya cenderung tinggi, lalu semakin meningkat masa kerjanya mobilitas kerjanya pun cenderung mengalami penurunan sampai pada suatu saat mereka harus memutuskan untuk tidak pindah kerja lagi, atau dengan perkataan lain ia harus mempunyai sebuah pekerjaan yang tetap dalam satu perusahaan saja.

Masa dinas dalam suatu perusahaan sebenarnya mempunyai hubungan dengan faktor usia pekerja itu. Semakin tinggi usia pekerja maka masa dinasnya dalam satu perusahaan juga semakin banyak. Hal itu sebenarnya menunjukkan bahwa pada umur-umur tertentu seorang pekerja harus memutuskan untuk memperoleh pekerjaan yang mantap dan menetap. Orang tersebut seolah-olah dipaksa untuk memilih satu perusahaan saja sebagai tempat bekerja yang terakhir dan tidak melakukan mobilitas kerja lagi, karena banyak hal yang harus dipertimbangkan kembali jika ia ingin pindah kerja, misalnya ekonomi keluarga, dsb.

Demikian halnya dengan tingkat pendapatan pekerja. Meskipun banyak para pekerja yang menyatakan bahwa gaji

atau upah yang mereka terima tidaklah terlalu penting (dalam pool pendapat mengenai apa yang dicari responden dalam pekerjaannya "gaji atau upah" menduduki peringkat kedua setelah "kepuasan kerja") namun pada kenyataannya mereka yang prosentase perpindahan kerjanya tinggi adalah yang mempunyai pendapatan yang relatif rendah. Penelitian ini membuktikan semakin tinggi pendapatan yang mereka peroleh maka semakin rendah pula tingkat mobilitasnya, demikian pula sebaliknya semakin rendah tingkat pendapatannya maka tingkat mobilitas kerjanya pun semakin tinggi. Pendapatan yang dimaksud di sini tidak hanya berupa gaji pokok saja tetapi juga perolehan-perolehan lainnya yang dinilai dengan uang yang diberikan oleh perusahaan, misalnya: bonus, uang lembur, biaya transportasi, dll.

Dilihat dari segi pendidikan para pekerja, umumnya mereka adalah lulusan SLTA. Tampaknya orientasi pendidikan pencari kerja telah bergeser kejenjang yang lebih tinggi dari beberapa tahun yang lalu. Selain itu Para pengusahapun cenderung lebih menyukai pekerja yang berpendidikan tinggi agar ada peningkatan kualitas sumber daya manusianya. Dalam survey, mayoritas responden adalah lulusan SLTA, meskipun masih ada juga yang mempunyai jenjang pendidikan yang lebih rendah. Akan

tetapi ternyata tingkat pendidikan ini tidak mempengaruhi tingkat mobilitas kerja mereka. Pola yang terbentuk saat dihubungkan secara menyilang antara tingkat pendidikan dan tingkat mobilitas kerja responden, pola yang terbentuk adalah korelasi negatif, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan tingkat mobilitas kerjanya.

Keinginan untuk pindah kerja sebenarnya tetap ada dalam diri pekerja, namun tidak semuanya dapat melaksanakan keinginannya tersebut. Perlu faktor-faktor pendukung seperti yang telah disebutkan di atas agar niat untuk pindah itu terealisasi. Pekerja mempunyai suatu "pengharapan" yang ingin diperoleh dalam pekerjaannya, dan mereka mempunyai kecenderungan untuk memperolehnya. Keinginan untuk pindah kerja manakala ia tidak memperoleh "pengharapannya" tersebut dalam pekerjaan yang saat ini sedang dijalannya. "Harapan-harapan" yang ingin diperoleh oleh pekerja itu muncul dari pengalamannya setelah banyak bekerja di berbagai perusahaan. Dari pengalaman kerjanya itulah ia tahu apa yang sebenarnya diinginkannya. Dari berbagai tanggapan responden mengenai harapannya itu disimpulkan bahwa mereka lebih menghendaki adanya "kepuasan kerja". Kepuasan kerja itu lebih berupa perlakuan yang "manusiawi" terhadap diri

pekerja. Dari pendapat-pendapat mereka mengenai apa saja yang dimaksud dengan kepuasan kerja itu maka dapat dirinci sebagai berikut:

1. masa istirahat yang cukup setelah bekerja keras setiap harinya,
2. adanya variasi dalam pekerjaan sehingga tidak menimbulkan perasaan bosan,
3. konflik yang tidak begitu sering terjadi dalam perusahaan,
4. terpenuhinya kebutuhan materi dan non materi,
5. adanya kebebasan dalam melaksanakan tugas,
6. adanya perhatian dari atasan terhadap prestasi kerja pekerjanya,
7. adanya kejelasan dalam sistem pemberian tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok.

Tampaknya hal-hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi para pengusaha yang tidak menginginkan begitu seringnya pergantian tenaga kerja. Mereka harus lebih memandang pekerjanya lebih dari sekedar orang yang bekerja pada perusahaannya dan memperoleh upah sesuai dengan pekerjaannya serta bisa dikalkulasikannya cara kerja mereka dengan perhitungan matematika.

Suatu tinjauan yang lebih luas lagi telah dilakukan

oleh Delamotte dan Walker²⁷. Mereka melihat adanya beberapa pemikiran yang membantu proses "memanusiawikan pekerjaan", yaitu:

1. Kebutuhan untuk melindungi para pekerja terhadap bahaya yang mengancam kesehatan dan keamanannya.
2. Suatu pemikiran bahwa para pekerja berhak melakukan perundingan dengan pihak majikan mengenai tingkat upah dan kondisi kerja dan standar kehidupan yang memadai.
3. Perlindungan terhadap pekerja dari resiko pemecatan sewenang-wenang.
4. Perlindungan terhadap para pekerja dari tingkatan sewenang-wenang pihak majikan.
5. Kebutuhan para pekerja untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang berarti dan memuaskan dirinya.
6. Kebutuhan para pekerja untuk ikut berpartisipasi di dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kehidupan mereka.

Konsepsi yang diajukan oleh Delamotte dan Walker seharusnya menjadi pertimbangan para pengusaha agar para pekerjanya bekerja bukanlah seolah-olah sebagai "robot pekerja" dan juga demi kebaikan pekerjanya, sehingga

27. Dikutip oleh Wilson, *On the Quality of Working Life*, London, HMSO, 1973, halaman 4

konflik antara dua belah pihak dapat diperkecil.

Lingkungan kerja ternyata tidak mempengaruhi keinginan para pekerja ini untuk pindah kerja atau tidak. Meskipun pada umumnya mereka berpendapat bahwa lingkungan di tempat kerja baik, namun mereka lebih tertarik mempermasalahkan hal lainnya.